

Reforma Tributária: o que as empresas precisam fazer antes de janeiro de 2027

Empresas que ainda tratam IBS e CBS como obrigação futura correm o risco de chegar atrasadas ao novo sistema

Publicado em 31 de julho de 2026, o Ato Conjunto RFB/CGIBS nº 4/2026 manteve agosto como marco de obrigatoriedade para os documentos fiscais eletrônicos de uso mais amplo como NF-e, NFC-e, CT-e e MDF-e, entre outros. No dia seguinte, a Nota Técnica 2025.002, versão 1.51, suspendeu a rejeição automática de documentos sem os campos de IBS e CBS preenchidos, mas sem dispensar essa obrigação. Mantém-se a orientação, já sinalizada pelo Ministério da Fazenda desde abril.

Em 2026, o contribuinte passa a contar com uma fase de adaptação assistida, mas não com uma autorização para permanecer inerte. A proteção do Programa Nacional de Conformidade Tributária (PNCT) depende de comportamento ativo de conformidade, correção das inconsistências comunicadas e evolução no preenchimento correto dos campos de IBS e CBS.

A nota fiscal ganha um novo papel
De acordo com Ana Maciel, Diretora de Conteúdo Tributário da Vertex, o calendário é a parte menos decisiva da mudança. O que muda de fato é a função que a nota fiscal passa a exercer dentro do novo modelo. "A nota deixa de ter função só registral e passa a funcionar como uma confissão de dívida. Ela serve de base para a apuração assistida pelo Fisco e para a validação de créditos e débitos das empresas. Na prática, cada documento emitido passa a ser uma decisão fiscal que a empresa precisará pro-



var e defender perante o fisco", completa a Diretora. A partir de janeiro de 2027, notas com os campos de IBS e CBS mal preenchidos poderão ser rejeitadas já em ambiente de produção. Hoje o Fisco já consegue identificar omissões ou incorreções.

A partir do encerramento da fase de adaptação assistida, inconsistências não regularizadas poderão gerar consequências fiscais, inclusive autuações e penalidades, conforme a legislação aplicável e os atos técnicos e normativos vigentes.

O risco de enquadramento como fraude é maior do que parece, porque a nova lógica de créditos amarra as empresas umas às outras. Uma nota emitida com valor inflado ou informações inconsistentes pode ser lida pela fiscalização como tentativa de gerar crédito indevido, não como simples erro de preenchimento. Isso significa cobrar consistência de quem está do outro lado da cadeia, porque o erro de um fornecedor deixa de ser problema só dele. Some-se a isso a distância que tende a se abrir entre o que a empresa declara no momento da transação e o que ela

consegue comprovar depois, no exame do Fisco: um descolamento entre a decisão e a defesa que se acumula silenciosamente a cada nota inconsistente.

Sem multa, mas com custo operacional
Segundo a especialista, mesmo antes de 2027, quando ainda não há penalidade pecuniária, o erro já custa caro de outra forma. Embora a emissão não esteja sendo automaticamente rejeitada pela ausência de determinadas informações de IBS e CBS nesta fase, inconsistências de parametrização podem gerar retrabalho, necessidade de retificação, exposição futura e perda de previsibilidade operacional.

"Muitas empresas têm optado por ajustes paliativos em sistemas legados, o que eleva o risco de inconsistência nos testes", avalia Ana Maciel. Vale revisar de perto três frentes: o volume crescente de tabelas e códigos de IBS e CBS, como o CClassTrib, a consistência de NCM, códigos de serviço, e as bases de cálculo. "A nota fiscal não é só aquilo que a gente vê. É um documento eletrônico com muita informação por trás, válido para

o governo auditar em tempo real", completa a executiva.

O calendário varia por tipo de documento e operação
O cronograma não tem data única: a obrigatoriedade é escalonada por tipo de documento, modelo e natureza da operação. A própria NF-e modelo 55 mostra por que a leitura genérica não funciona: vale a regra geral de agosto, mas fornecimentos monofásicos só entram em 2027 e a importação de bens materiais fica atrelada ao prazo da Duimp. Empresas de serviços, condomínios, locadoras e plataformas digitais entram majoritariamente em dezembro, e os optantes pelo Simples Nacional só em 2027, o que não significa que possam esperar até lá para começar a se preparar.

A regulamentação complementar já foi publicada por meio do Ato Conjunto RFB/CGIBS nº 5/2026, que instituiu, para 2026, o PNCT, com foco na adaptação assistida dos contribuintes às obrigações de emissão de documentos fiscais.

A janela de 2026 deve ser usada para diagnóstico, correção de parametrizações, evolução no preenchimento correto dos campos e resposta tempestiva às comunicações do Fisco. O PNCT não elimina a obrigação, mas cria um ambiente de adaptação assistida para que as empresas cheguem mais preparadas à etapa seguinte da Reforma Tributária, quando acertar a determinação será apenas o começo, e o diferencial estará em sustentar e defender cada decisão fiscal ao longo de todo o ciclo.

O que acontece antes e depois da demissão pode revelar etarismo

Priscila Arraes Reino (*)

Profissionais mais velhos começam a perder espaço. Deixam de participar de projetos importantes, perdem oportunidades e ouvem que a empresa busca renovação, atualização ou um "novo perfil". Quando são dispensados, trabalhadores mais jovens ocupam seus lugares.

É o que acontece antes e depois da demissão que pode revelar se a idade influenciou a escolha de quem deveria sair.

Foi esse contexto que ganhou importância em uma sentença de primeira instância da 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande. A juíza Nadia Pelissari analisou o caso de um bancário de 56 anos, com 36 anos de banco. Ele era premiado, não possuía avaliações negativas e apresentava desempenho acima do esperado.

Mesmo assim, foi dispensado e um profissional mais jovem assumiu seu lugar.

Durante o processo, uma testemunha relatou que circulava no banco um discurso de que, com a chegada da chamada "Geração Y", os mais antigos precisavam se atualizar para não serem "atropelados pelos mais jovens".

A Justiça também considerou que não havia uma justificativa técnica, econômica ou disciplinar para dispensar aquele profissional. O histórico de desempenho, o discurso de renovação geracional e a substituição por alguém mais jovem levaram ao reconhecimento da dispensa discriminatória por etarismo.

O problema vai além desse caso.

O estudo Talent Trends 2025, realizado pela consultoria Michael Page com 50 mil trabalhadores de 36 países, ouviu 2.411 profissionais no Brasil. Entre os brasileiros, 41% afirmaram já ter sofrido discriminação relacionada à idade no trabalho, índice superior à média global, de 36%.

Decisões recentes da Justiça do Trabalho mostram que o problema aparece em diferentes setores. Em alguns casos, trabalhadores mais velhos ou aposentados estavam justamente entre os escolhidos para os cortes. Por isso, expressões como

"renovação" e "reestruturação" precisam ser confrontadas com os critérios usados para decidir quem saiu e quem permaneceu.

No caso do bancário, havia uma contradição especialmente dura.

Ele foi tratado como velho demais para permanecer no banco, mas ainda não tinha idade suficiente para se aposentar.

Aos 56 anos, uma longa trajetória profissional não significava acesso automático à aposentadoria. Depois da Reforma da Previdência, é preciso considerar também a idade e as regras de transição.

Há uma diferença fundamental entre demitir um trabalhador que é mais velho e demiti-lo porque ele é mais velho.

A empresa pode reorganizar sua estrutura, contratar profissionais jovens e realizar dispensas sem justa causa. O que não pode é utilizar a idade como critério para definir quem deve deixar o emprego.

A substituição por alguém mais jovem, isoladamente, não comprova etarismo. Mas o histórico de desempenho, a saída de profissionais da mesma faixa etária, a pressão sobre os mais antigos, os comentários sobre aposentadoria ou renovação e as mudanças de tratamento podem revelar um padrão.

No caso analisado, a Justiça considerou desaconselhável a reintegração e condenou o banco ao pagamento de R\$ 50 mil por danos morais, além da remuneração em dobro do período entre a dispensa e a sentença.

Quem é dispensado depois de anos de trabalho pode receber as verbas rescisórias e acreditar que foi apenas mais um corte. A percepção pode mudar quando o trabalhador observa quem também saiu, quem permaneceu e quem ocupou seu lugar.

Como existem prazos para questionar a dispensa, esse contexto não pode ser ignorado. Muitas vezes, é somente depois de deixar a empresa que o trabalhador consegue fazer uma pergunta que não fez no momento da demissão: a minha idade pesou na decisão?

(*) Advogada trabalhista e previdenciária, especialista em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e autora do livro *Burnout tem lei*.



TRANSPARÊNCIA

A TRANSPARÊNCIA DA EMPRESA GERA CONFIANÇA AOS LEITORES. POR ISSO, AS PUBLICAÇÕES LEGAIS NOS JORNAIS SÃO ESSENCIAIS PARA A SEGURANÇA JURÍDICA.

AFINAL, O JORNAL É LEGAL.



Forum da Autorregulação do Mercado Publicitário



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE JORNAIS



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS AGÊNCIAS E VEÍCULOS ESPECIALIZADOS EM PUBLICIDADE LEGAL



JORNAIS DO INTERIOR

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <http://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/0668-D711-8947-556E> ou vá até o site <http://assinaturas.certisign.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 0668-D711-8947-556E



Hash do Documento

445F0AA24DDE86A45B7BEA16128371260B68AA39F4B8371D0FAF69CB911A6107

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 27/08/2026 é(são) :

☒ Lilian Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 27/08/2026 19:05 UTC-03:00

Nome no certificado: Jornal Empresas E Negocios Ltda

Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

Evidências

Geolocation: Location not shared by user.

IP: 172.16.4.13

AC: AC Certisign RFB G5

